

Courrier Fédéral

Bulletin d'information du Secrétariat de la fnic-cgt

493

27 decembre 2010

● **DROITS & LIBERTES**

- Discrimination chez Total. P. 3-4

● **FORMATION PROFESSIONNELLE**

- La formation professionnelle, pour quoi faire ? P. 5

● **UFICT**

- 16^{ème} Congrès de l'UGICT. P. 6

● **PROTECTION SOCIALE**

- Quel avenir pour l'Agirc ? P. 7

● **VIE FEDERALE**

- Calendrier 2011. P. 8-9
- Tableau des responsabilités fédérales. P. 10
- Déclaration du CEF du 30 novembre 2010. P. 11

● **SANTE SECURITE PRECARITE ENVIRONNEMENT -2SPE-**

- Colloque sur les risques industriels, 30 & 31 mars 2011. P. 12-13

● **JURIDIQUE**

- La place de la négociation collective dans la bataille de classes. P. 14-15

● **POLITIQUE INDUSTRIELLE**

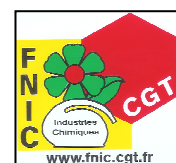
- Journée d'Etudes Confédérale Politique Industrielle 19 janvier 2011. P. 16-17

● **SOCIETE**

- La dette publique. P. 18-19

Imprimé par nos soins :
FNIC-CGT
263, rue de Paris
93514 Montreuil Cedex
Tél. 01.48.18.80.36
Fax. 01.48.18.80.35
<http://www.fnic.cgt.fr>
e-mail : fnic@cgt.fr
Directeur de Publication :
Carlos MOREIRA
ISSN : 0240 9259
N°CPPAP : 0313 S 06415
Mensuel : 2,74 €

Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT



Chimie . Pharmacie (Industrie. Répartition. Droguerie. Officines. Lam.) . Pétrole . Caoutchouc . Plasturgie .
Navigation de Plaisance . Instruments à écrire . Négoce et prestations de service médico-techniques.

● DISCRIMINATION CHEZ TOTAL.

Depuis 1995, la Cgt a demandé à la Direction d'engager des discussions sur l'évolution de carrière des élus et mandataires (toutes tendances confondues) dans la raffinerie Total de Normandie.

Celle-ci n'acceptait de traiter qu'un seul cas flagrant, celui d'un élu Cgt resté 12 années sans promotion ni augmentation de salaire, sur lequel la Direction s'engageait à effectuer un rattrapage sur plusieurs années, engagement qu'elle ne respectera qu'en partie.

Durant des années, nous n'avons cessé de réclamer des négociations sur une discrimination syndicale qui s'affirmait (les autres syndicats se démarquant) avec des éléments de comparaison crédibles.

La Direction nous fournissait des positionnements par coefficient à un instant donné, ce qui n'est évidemment pas représentatif d'une évolution de carrière.

En janvier 2006, la Cgt a menacé Total d'une procédure juridique si celle-ci n'ouvrait pas rapidement des négociations, concernant cinq de nos militants, dans un premier temps.

La Direction a enfin accepté et organisé trois réunions spécifiques.

Dès la première réunion, nous avons expliqué que la **seule méthode comparative, validée par la Cour de Cassation**, était celle consistant à examiner l'évolution de la carrière professionnelle sur une durée suffisamment longue de référence, selon trois critères :

- Une ancienneté comparable,
- Un niveau d'embauche comparable,
- Des salariés travaillant dans des conditions identiques ou comparables de poste à l'embauche.

Seule la méthode dite "Clerc" (du nom d'un militant Cgt), reprend ces critères en les précisant de la sorte : ancienneté équivalente, embauche au même coefficient, selon la même qualification avec un diplôme équivalent et dans la même filière professionnelle.

Sur ces critères, nous avons au préalable consulté les registres d'entrées du personnel et constitué des panels de comparants, panels qui pour certains, atteignaient les 50 salariés.

La Direction a feint dans un premier temps d'accepter notre méthode, allant jusqu'à nous demander de diminuer nos panels à une dizaine de salariés en réduisant la période d'embauche, pour disait-elle simplifier le travail, ce que nous avons accepté de faire.

Rapidement, nous nous sommes aperçus que la Direction nous menait en bateau chipotant sur la forme, pour au fond, tenter de nous imposer sa méthode initiale.

Devant ce refus d'admettre la discrimination évidente faite aux élus Cgt, nous avons mis un terme à ce simulacre de discussion et saisi l'inspection du travail qui a effectué une enquête.

Le 1^{er} juin 2007, l'inspecteur a fait le constat que les cinq militants Cgt sont bien discriminés.

Il a invité la Direction à engager une discussion avec le syndicat CGT, à défaut, il a menacé de relever l'infraction à l'encontre de Total par voie de procès-verbal, indiquant que "Le non-respect de ces dispositions constitue un délit réprimé par l'article L.481.3 du Code du travail".

Devant cette obligation, la Direction n'a pu faire autrement que d'ouvrir des discussions.

A nouveau, une série de réunions ont eu lieu, mais très rapidement la direction nous a fait comprendre qu'elle contestait notre méthode tout comme le constat de l'inspecteur du travail et est revenue sur des comparaisons par coefficients.

En novembre 2007, celle-ci nous a adressé un courrier niant qu'il existait une quelconque discrimination chez Total.

La décision a donc été prise de saisir le tribunal des Prud'hommes, sur la base du constat de l'inspecteur du travail.

Lors de la conciliation, Total fut d'une mauvaise foi à toute épreuve, allant même jusqu'à contester la validité du tribunal, pourtant composé de deux conseillers employeurs et deux salariés.

Cette démarche n'aboutira pas, bien entendu.



Lors de la première audience, le tribunal a demandé à Total d'intégrer dans son raisonnement les panels de comparants présentés par la Cgt, sur la base de la méthode "Clerc".

A l'audience suivante, Total a présenté des documents illisibles et incohérents pour semer la confusion.

Le Conseil des prud'hommes n'arrivant pas à se mettre d'accord sur le niveau de discrimination (*partage des voix*), il a fait appel, comme le prévoit la procédure, à un juge professionnel et une audience en départage est fixée pour le 10 avril 2009.

Un mois plus tard, le juge dira qu'il y a bien discrimination syndicale à l'encontre de trois militants Cgt et condamnera Total à réparer le préjudice subi pour un montant global d'environ 270 000 €, une somme inférieure à celle réclamée par la Cgt.

Total, ne supportant pas cette condamnation et fidèle à son habitude, a fait appel de ce jugement.

Une audience à la Cour d'appel de Rouen a donc été fixée le 10 février 2010.

Sans surprise pour nous, le jugement rendu deux mois plus tard a confirmé et durci la décision de première instance des Prud'hommes, à savoir qu'il condamne Total à réparer un préjudice pour les trois militants en question à hauteur de 450 000 €, somme quasi identique à l'évaluation faite par la Cgt.

Après l'image de pollueur avec l'Erika, celle de mise en danger des populations avec AZF, Total, à travers cette condamnation, ne pouvait supporter cette autre réalité d'une société qui pratique la discrimination syndicale dans son entreprise.

L'image affichée du partenariat social en prend un sacré coup.

Total a donc décidé de contester une nouvelle fois cette décision en engageant deux actions simultanées.

- La première, prétendant que le juge d'appel s'était trompé dans le chiffrage, Total a initié une procédure spéciale et rare, une *"requête en rectification d'erreur matérielle"*. Le 26 octobre 2010, la Cour d'appel a débouté Total.
- La seconde, en se pourvoyant en cassation, dont l'audience n'interviendra pas avant un an, dans le meilleur des cas.

Pourquoi la Cgt a-t-elle entamé cette démarche ?

Depuis toujours, adhérer et à plus forte raison militer à la Cgt, est malheureusement synonyme de frein à l'évolution de carrière et salariale.

Cette réalité, appuyée par un message fort du patronat, est perçue comme telle par les salariés et du coup devient un frein à la syndicalisation et plus fortement à l'engagement syndical.

Il faut savoir qu'en 2009, 14 000 syndicalistes ont encore été licenciés, dont 85 % sont Cégétistes.

La discrimination syndicale est de plus en plus souvent utilisée comme outil de management dans la plupart des entreprises.

D'ailleurs, plus d'une centaine d'entre elles ont déjà été condamnées de ces faits (*comme Peugeot, Renault, Esso, ...et Total aujourd'hui*).

On peut ainsi mesurer le décalage qui existe entre le discours du patronat, qui devant le grand public nous considère comme des "partenaires sociaux", et la triste réalité de son action anti-syndicaliste sur le terrain, notamment envers la Cgt.

Jusqu'il y a encore peu d'années, les militants Cgt, considérant qu'ils ne militaient pas pour défendre leurs intérêts personnels, se refusaient à mener une action juridique sur ce thème.

Une réflexion au sein de la Cgt nous a persuadés qu'il devenait impératif, pour l'intérêt collectif et celui d'une certaine conception du syndicalisme, de mener ce type d'action, en passant au préalable par la voix de la négociation.

Chez Total par exemple, il existe des accords de groupes, d'entreprises et d'établissements qui en plus de reconnaître l'action syndicale (*comme le prévoit la loi*), positivent cette démarche pour l'évolution professionnelle.

Les faits démontrent que les accords et les belles intentions ne suffisent pas !

Par ailleurs, la liberté syndicale est protégée tant par le Préambule de la Constitution de 1946 que par celui de 1958 ainsi que par des normes internationales et européennes.

En 1968, c'est la reconnaissance légale de la section syndicale d'entreprise.

Pour toutes ces raisons, la Cgt continuera à agir pour mettre un terme à la discrimination syndicale au sein de l'entreprise.

● LA FORMATION PROFESSIONNELLE : POUR QUOI FAIRE ?

La formation professionnelle, un instrument de gestion de la main d'œuvre au service du patronat ou un enjeu revendicatif au service des salariés ?

- » C'est dans la Constitution de 1958 que la formation professionnelle est considérée comme un outil de promotion sociale.
- » La loi du 3 décembre 1966 instaure le principe "d'obligation nationale".
- » Le 16 juillet 1971, la loi instaure le droit à la formation professionnelle sur le temps de travail et oblige les employeurs à consacrer un pourcentage de leur masse salariale à la formation (0.8 % en 1972 et 1.6 % aujourd'hui pour les entreprises de plus de 20 salariés.)
- » L'accord interprofessionnel de 2003 aboutit à la signature de l'ensemble des organisations syndicales. Cet accord est retranscrit plus ou moins fidèlement dans la loi de 2004 relative à la formation tout au long de la vie.

Or, il faut bien constater que depuis plus de 40 ans entre les intentions affichées de voir dans la formation, un outil au service des travailleurs et de leur déroulement de carrière et la réalité, il y a un fossé qui n'a cessé de se creuser.

Un système inéquitable.

Inéquitable dans la mesure où la formation profite en priorité à celles et ceux qui sont les plus formés. Sa définition "financière" (*la formation est considérée comme une part de la masse salariale*) n'assure pas l'égalité d'accès à la formation suivant les catégories socioprofessionnelles.

Ainsi, les formations les plus chères, et donc les plus longues et les plus qualifiantes, bénéficient aux catégories les plus élevées. Deuxièmement, par effet de seuil, ce sont d'abord les grandes entreprises qui peuvent assurer que les salariés y travaillant peuvent accéder à la formation professionnelle. **Quelle formation professionnelle continue pour les salariés des petites entreprises, sous-traitants compris ?**

La formation offre peu de perspective en matière de promotion sociale. En général, elle ne s'accompagne pas d'une reconnaissance par le salaire et la classification, de la qualification acquise. Il est illusoire de penser que la formation professionnelle poursuit des objectifs partagés entre salariés et employeur.

Les employeurs ont toujours considéré qu'étant financeurs du système, la formation devait servir en priorité à augmenter la productivité des salariés pour accroître leurs profits. Les salariés servent dans ce cadre, de variable d'ajustement, où chantage et pression au

maintien de leur emploi (*employabilité*) sont permanents et bien souvent sans aucune contrepartie.

Cette réalité est incontestable, les patrons se servent de la "faiblesse" des organisations syndicales sur ce sujet pour servir leurs propres intérêts.

Les plans de formation sont taillés sur mesure pour les objectifs de rentabilité fixés par avance, les organisations syndicales et les salariés ressentent la formation comme une contrainte mais pas comme un outil "d'épanouissement" au travail.

Adaptation au poste de travail, maintien de l'employabilité, autant de termes employés par les patrons pour nier l'évolution des qualifications et de leur reconnaissance.

Si la formation à elle seule, ne permet pas d'accroître les richesses créées dans l'entreprise, elle y contribue au même titre que l'expérience professionnelle.

Quant à l'emploi des jeunes, si derrière le discours patronal qui consiste à déclarer que l'emploi des jeunes doit devenir une priorité, nous pourrions être d'accord au regard de la pyramide des âges dans les entreprises (*42 ans en moyenne*) et le chômage massif que subissent les jeunes. Là encore, c'est bien dans un objectif d'aubaine et d'exploitation de la jeunesse et cela à tous les niveaux de qualification (*jusqu'à bac +4*).

Les vraies raisons non avouées par les employeurs sont tout autre, contrats à durée déterminée, salaires inférieurs au SMIC, exonérations de cotisations, substitution à des emplois stables, aucune garantie d'embauche, ce qui en fait par définition des salariés précaires qui, au bout de leur contrat, iront pour la majorité d'entre eux, grossir les rangs de Pôle Emploi.

Se réapproprier les enjeux de la formation professionnelle.

La formation professionnelle est intimement liée aux conditions de travail, donc à l'emploi (*quantitativement et qualitativement*) et aux salaires. **Il convient donc de rajouter en amont du tryptique Qualification-Classification-Salaire, la formation professionnelle comme une revendication à part entière.**

Dans ce cadre, notre grille fédérale prend toute sa valeur, **en termes de reconnaissance des qualifications, de déroulement de carrière auquel chaque salarié est en droit de prétendre.**

Nous proposerons prochainement une journée d'études sur ce sujet, pour ne pas laisser entre les mains des patrons, l'avenir des jeunes et des salariés de nos entreprises.

● XVI^{ÈME} CONGRÈS DE L'UGICT CGT - VICHY MARS 2011.

Les enjeux et défis à relever envers les populations Ingénieurs Cadres Techniciens et Agents de Maîtrise sont conséquents.

Participons nombreux au XVI^{ème} congrès de l'UGICT.

La crise économique et financière a bouleversé le rôle et la place des ICTAM dans le processus de travail. Cette crise a mis en exergue à la fois des convergences fortes entre les ICT et les autres composantes du salariat, tout en révélant des éléments nouveaux de leur spécificité.

Ce XVI^{ème} congrès permettra de faire un état de la population des ICT, de cerner l'évolution de ce salariat.

Il sera également le lieu pour mettre en débat les mutations dans notre rapport au travail, le lieu pour formaliser nos ambitions revendicatives.

Nous aurons également à réfléchir sur la structuration et le fonctionnement de notre UGICT, de nos UFICT et plus généralement de toutes nos organisations et unions spécifiques.

Il se tiendra à Vichy du mardi 29 mars au vendredi 1^{er} avril 2011.

Les délégués au Congrès de l'UGICT-CGT sont mandatés par les organisations spécifiques de services, d'établissements, d'entreprises, les Unions fédérales ou équivalentes d'ingénieurs, cadres, techniciens, agents de maîtrise constituées au sein des Fédérations CGT, les Commissions départementales d'ingénieurs, cadres, techniciens, agents de maîtrise constituées au sein des Unions départementales CGT, les syndicats CGT, pour la partie de leurs adhérents affiliés à l'UGICT-CGT, et qui n'ont pas encore mis en place d'organisation spécifique.

Pour notre Fédération, ce sont 24 délégués pour participer à ce congrès qui ont été retenus par la commission des mandatements de l'UGICT.

Le document d'orientation ainsi que les modalités pratiques seront disponibles sur le site de l'UGICT dans les prochains jours.

D'ores et déjà, il est essentiel que dans vos syndicats soient mises en débat les questions qui animeront ce XVI^{ème} Congrès de l'UGICT-CGT.

Notre Fédération, via le collectif UFICT en charge de préparer la liste des potentiels 24 délégués, ciblera les syndicats début janvier 2011.

Tenons-nous prêts pour être en mesure de créer, voire de développer dans nos entreprises, une syndicalisation de masse chez les ICTAM en prenant en compte leurs spécificités.



Mais avant, un autre rendez-vous important concernant plus particulièrement les salariés Techniciens (=bac+2) : **LES ÉTATS GÉNÉRAUX DES PROFESSIONS TECHNICIENNES LE 13 JANVIER 2011 À MONTREUIL.**

L'UGICT-CGT organise ces Etats Généraux pour débattre des salaires, qualifications, évolutions des métiers, rôles et places des professions tech-

niciniennes dans l'organisation du travail.

Ces Etats généraux contribueront à la construction de propositions revendicatives :

- reconnaissance des qualifications dans les grilles,
- déroulements de carrière,
- validation des années d'études pour l'ouverture des droits à la retraite,
- formation professionnelle,
- temps de travail et charges de travail,
- revalorisation de la technicité,
- identités professionnelles, sens du travail,
- respect des règles de métier et des règles éthiques,
- santé au travail,
- prévention des risques psycho-sociaux,
- nouveaux droits...

Dès aujourd'hui, inscrivez-vous !

(formulaire disponible sur le site de l'UGICT-CGT)

● QUEL AVENIR POUR L'AGIRC ?

"OPTIONS" JANVIER 2010
ENTRETIEN AVEC SYLVIE DURAND UGICT CGT.

Quelle est aujourd'hui la santé financière de l'AGIRC ?

Depuis 2003, l'Agirc connaît ce que l'on appelle un "déficit technique", c'est à dire que les cotisations ne couvrent pas les allocations versées. Jusqu'à la fin de l'année 2008, les transferts provenant à la fois de l'Arrco et de l'Agff (*Association pour la gestion du fonds de financement de l'Agirc et de l'Arrco*) permettaient d'équilibrer le régime complémentaire des cadres. Cela a changé sous l'effet de la crise économique.

La montée du chômage et la pression sur les salaires ont pesé sur les ressources, aggravant le déficit de l'Agirc. Du coup, les transferts évoqués ne suffisent plus et l'Agirc est aujourd'hui obligée de puiser dans ses réserves financières.

Dans ce contexte, quel impact les réformes en discussion en 2010, peuvent-elles avoir ?

Le projet du gouvernement et du Medef est de parvenir à la fusion de tous les régimes de base des secteurs privés et publics pour constituer un régime unique fonctionnant à cotisations définies.

Cela donne un argument supplémentaire à ceux qui ont toujours souhaité une intégration de l'Agirc au sein de l'Arrco en vue de créer un pôle unique de retraite complémentaire. Or, l'Agirc a été créée pour permettre aux cadres de se constituer une retraite tout entière en répartition. Sa suppression risque purement et simplement de les détourner de notre système de retraite solidaire.

En effet, la fusion de l'Agirc et de l'Arrco, voulue par le Medef mais aussi portée par la Cfdt, viserait à faire financer les dépenses retraites en mettant en commun les ressources des deux régimes. Dans la mesure où, aujourd'hui, les comptes de l'Agirc sont plus déséquilibrés que ceux de l'Arrco, cela affaiblirait l'Arrco, elle-même entrée dans une phase de déficit technique avec la crise économique.

Nous aboutirions alors au scénario suivant : dans un premier temps, une baisse drastique des retraites versées aux cadres, car il serait inacceptable de les maintenir en sacrifiant le niveau des retraites des non-cadres ; dans un second temps, une baisse des retraites complémentaires non cadres pour ajuster les pensions aux ressources du nouveau régime. Celui-ci abandonnerait ainsi l'objectif de maintenir un taux de remplacement du salaire par la retraite. C'est-à-dire de fonctionner à "prestations définies" pour fonctionner à ressources constantes, à "cotisations définies".

C'est exactement le changement de système voulu par le gouvernement et le Medef, changement que nous récusons. L'Agirc doit et peut s'autofinancer pour garantir aux cadres la continuité de leur niveau de vie, d'abord lors du départ en retraite, pendant toute sa durée ensuite. Si elle ne le fait pas, les cadres se tourneront vers les dispositifs de capitalisation à la française dans l'espoir de limiter le décrochage de leur niveau de vie. Sauf que les produits en question ne sont pas des dispositions de protection sociale : l'épargne est investie sur les marchés financiers et en subit tous les aléas. Nul n'a la garantie de récupérer son épargne, ne fût-ce qu'en partie.

Quels seraient les effets de cette fusion sur le statut de l'encadrement ?

Un coup sérieux lui serait porté. Aujourd'hui, l'affiliation à l'Agirc s'opère exclusivement sur des critères de qualification professionnelle et de classement dans les grilles conventionnelles, un système qui disparaîtrait en cas de fusion des régimes. Ce qui correspond à un des objectifs du Medef : ne plus rémunérer les qualifications mais les seules compétences utilisées. C'est pourquoi, un régime de retraite complémentaire unique est demandé par le Medef depuis le début des années

2000. Mais d'autres effets pour les cadres seraient à prévoir. Parmi eux, la suppression de la Garantie Minimale de Points (Gmp), un système qui n'existe pas à l'Arrco et qui permet d'acquérir chaque année, moyennant une cotisation forfaitaire, un minimum de 120 points par an. Il s'adresse pour l'essentiel aux cadres dont le salaire est inférieur au plafond de la Sécurité Sociale : 2859 euros bruts par mois aujourd'hui. Ils étaient moins de 1 % dans ce cas en 1947, 3 % en 1973, 14 % en 1988, 20 % de nos jours. Sans ce dispositif, ces cadres ne pourraient pas se constituer des droits à retraite à l'Agirc, car on n'y cotiserait qu'au dessus du plafond. Voilà qui leur serait très préjudiciable : pour une carrière complémentaire à la Gmp, le droit à retraite est de 2000 euros par an, ce qui est loin d'être négligeable.

En mars 2009, les partenaires sociaux parvenaient à un accord sur les retraites complémentaires, signé par toutes les organisations syndicales, à l'exception de la Cgt. Que dit cet accord sur ces questions ? Quelle est la position de l'Ugict Cgt ?

Dans son article 5, cet accord prévoit notamment d'engager "une réflexion sur l'adaptation des régimes Agirc et Arrco propres à l'encadrement". C'est la première fois que ce projet est formalisé par écrit. Mais, derrière cette idée, il y a des conceptions totalement différentes selon les organisations.

Pour la CGT, l'Agirc s'étant toujours développée solidairement avec l'Arrco, il est hors de question que le problème de la retraite des cadres soit à l'avenir réglé au détriment des autres salariés. L'Ugict revendique donc le maintien du régime de retraites des cadres Agirc dans sa forme actuelle, c'est à dire celle d'un régime auquel les salariés sont affiliés selon leur niveau de qualification et non selon leur salaire, ce qui exige le maintien, également de la garantie minimale de points.

CALENDRIER VIE FÉDÉRALE 2011 / 1^{er} SEMESTRE

ANNEE 2011	Dates	Comité Exécutif Fédéral	FNIC (CEF/SFE/SF)	UFR	UFICT	CFJ	1 ^{er} semestre Dates
Mardi	04-janv		Secrétariat élargi				04-janv
Mardi	11-janv	Comité Exécutif Fédéral	Secrétariat				11-janv
Mardi	12-janv				Bureau		12-janv
Mardi	17-janv					CFJ	17-janv
Mardi	18-janv		Secrétariat élargi			CFJ	18-janv
Mardi	25-janv		Secrétariat élargi				25-janv
Mardi	01-fevr		Secrétariat				01-fevr
Mardi	08-fevr		Secrétariat				08-fevr
Mardi	10-fevr			Conseil National			10-fevr
Mardi	15-fevr		Secrétariat				15-fevr
Mardi	16-fevr					Formation - Danges	16-fevr
Mardi	17-fevr					Formation - Danges	17-fevr
Mardi	22-fevr	Comité Exécutif Fédéral			Bureau		22-fevr
Mardi	24-fevr						24-fevr
Mardi	01-mars		Secrétariat				01-mars
Mardi	08-mars		Secrétariat				08-mars
Mardi	14-mars					CFJ	14-mars
Mardi	15-mars		Secrétariat élargi			CFJ	15-mars
Mardi	22-mars		Secrétariat		Bureau		22-mars
Mardi	29-mars		Secrétariat				29-mars
Mardi	05-avr	Comité Exécutif Fédéral					05-avr
Mardi	07-avr			Conseil National			07-avr
Mardi	11-avr		Secrétariat			CFJ	11-avr
Mardi	12-avr		Secrétariat élargi			CFJ	12-avr
Mardi	19-avr						19-avr
Mardi	20-avr		Secrétariat		Bureau		20-avr
Mardi	26-avr		Secrétariat				26-avr
Mardi	03-mai		Secrétariat				03-mai
Mardi	10-mai	Comité Exécutif Fédéral					10-mai
Mardi	11-mai					Formation-La Meade	11-mai
Mardi	12-mai					Formation-La Meade	12-mai
Mardi	17-mai		Secrétariat		Bureau		17-mai
Mardi	24-mai		Secrétariat				24-mai
Mardi	31-mai		Secrétariat élargi				31-mai
Mardi	07-juin		Secrétariat				07-juin
Mardi	14-juin		Secrétariat		J. Etudes		14-juin
Mardi	15-juin				Bureau		15-juin
Mardi	20-juin					Stage J - Courcelle	20-juin
Mardi	21-juin	Comité Exécutif Fédéral				Stage J - Courcelle	21-juin
Mardi	22-juin					Stage J - Courcelle	22-juin
Mardi	23-juin			Conseil National		Stage J - Courcelle	23-juin
Mardi	24-juin					Stage J - Courcelle	24-juin
Mardi	28-juin		Secrétariat				28-juin

FNIC : Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT CEF / SFE / SF

UFR : Union Fédérale des Retraités des Industries Chimiques CGT

UFICT : Union Fédérale des ICTAM

CFJ : Collectif Fédéral des Jeunes

CALENDRIER VIE FÉDÉRALE 2011 / 2^{ème} SEMESTRE

ANNEE 2011	Dates	Comité Exécutif Fédéral	FNIC (CEF/SFE/SF)	UFR	UFICT	CFJ	2 ^{ème} semestre Dates
Mardi	05-juil		Secrétariat élargi				05-juil
Mardi	12-juil		Secrétariat élargi				12-juil
Mardi	19-juil		Secrétariat				19-juil
Mercredi	20-juil		Secrétariat		Bureau		20-juil
Mardi	26-juil		Secrétariat				26-juil
Mardi	02-août		Secrétariat				02-août
Mardi	09-août		Secrétariat				09-août
Mardi	16-août		Secrétariat				16-août
Mardi	23-août		Secrétariat				23-août
Mardi	30-août		Secrétariat				30-août
Mardi	06-sept		Secrétariat		Bureau		06-sept
Mardi	13-sept	Comité Exécutif Fédéral					13-sept
Mardi	20-sept		Secrétariat				20-sept
Mardi	27-sept		Secrétariat				27-sept
Mardi	04-oct		Secrétariat élargi				04-oct
Mardi	11-oct		Secrétariat				11-oct
Mardi	18-oct		Secrétariat		Bureau		18-oct
Mardi	25-oct	Comité Exécutif Fédéral					25-oct
Mardi	08-nov		Secrétariat élargi				08-nov
Lundi	14-nov 3						14-nov
Mardi	15-nov	Semaine	Secrétariat				15-nov
Mercredi	16-nov	Fédérale					16-nov
Jeudi	17-nov	concernés les membres					17-nov
Vendredi	18-nov	SF élargi et CEF					18-nov
Mardi	22-nov		Secrétariat		Bureau		22-nov
Mardi	29-nov		Secrétariat				29-nov
Mardi	06-déc	Comité Exécutif Fédéral					06-déc
Mardi	13-déc		Secrétariat				13-déc
Mercredi	14-déc				Bureau		14-déc
Mardi	20-déc		Secrétariat				20-déc
Mardi	27-déc		Secrétariat				27-déc

FNIC : Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT CEF / SFE / SF

UFR : Union Fédérale des Retraités des Industries Chimiques CGT

UFICT : Union Fédérale des ICTAM

CFJ : Collectif Fédéral des Jeunes



RESPONSABILITES FEDERALES

(novembre 2010)

Secrétariat Fédéral	Responsabilités	Activités Fédérales	Branches/Filières	Groupes	Régions
Carlos MOREIRA	Secrétaire Général Secrétariat (Rose)	International CIDECOS CHSIC (Rose) ANCAV Droits/Libertés (Véro)	Chimie (Rose)	Arkema (Djazira) Rhodia (Rose)	Auvergne (Zohra) Centre (Véro) Bourgogne (Djazira)
Manuel BLANCO	Personnel	Formation Syndicale (Djazira)	Parfumerie (Filière) (Djazira) Industrie Pharma. (Véro)	SNICIC (Véro) Sanofi/Aventis (Djazira) L'Oréal/PPG (Zohra) Saipol SygmaKalon (Véro) Plastic Omnium (Véro)	Nord Pas de Calais (Zohra) Picardie (Dominique)
Florence BONAVENT	C.E.Confédérale	ATMP/OPCA (Djazira)	Navigation de Plaisance (Zohra) Répartition Pharma. (Djazira)	SPBI Trelleborg (Zohra)	Pays de Loire Vendée Bretagne (Dominique)
Emmanuel LEPINE	Communication Politique revendicative	Châteaubriant (Zohra) Protection Sociale (Zohra)	Filière Automobile (Véro) Caoutchouc (Zohra) Instruments à Ecrite (Djazira)	Michelin (Zohra) ExxonMobil (Véro) GoodYear/Dunlop Tires France (Zohra)	PACA (Djazira)
Lionel KRAWZYCK	Administration (Chantal)	Collectif CE (Rose) UFR (Rose)	Offices (Dominique) Droguerie (Zohra)	Air Liquide (Dominique) Faurécia (Véro)	Région Est (Dominique)
Yves PEYRARD	Politique Financière (Rita)	CFJ (Djazira)	Plasturgie (Véro) CPNE/Caoutchouc (Zohra)	Fareva Ferro Pem (Djazira)	Sud Ouest Rhône Alpes Franche Comté (Djazira)
Gilles HELLIER	Vie Syndicale (Marie Louise)	UFICT (Dominique) Europe/International (Rose) Echo	LAM Synalam (Dominique)	Si-Gobain (Rose) Rio Tinto (Djazira) BASF (Rose) SEPR	Ile de France (Véro)
Charles FOULARD		Economique (Rose) 2SPE (Zohra) MIP (Véro)	Engrais (Filière) (Véro) Aviateurs (Véro) Pétrole (Véro)	Total/Coordinations (Djazira) INEOS (Véro)	Normandie (Véro)



FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES

Chimie – Caoutchouc – Industrie Pharmaceutique – Répartition Pharmaceutique – Droguerie – Instruments
à Ecrire – Laboratoires d'Analyses Médicales – Navigation de Plaisance – Officines – Pétrole – Plasturgie –
Négoce et Prestations de services



Montreuil, le 1^{er} décembre 2010

A l'attention du Président de l'UFIP
A l'attention du PDG du groupe EXXONMOBIL

DECLARATION Du Comité Exécutif Fédéral de la Fédération Nationale des Industries Chimiques – CGT

La direction du groupe pétrolier EXXONMOBIL a entamé une procédure de licenciement contre Laurent Delaunay, secrétaire du syndicat ESSO-MOBIL de la raffinerie de GRAVENCHON, et membre de notre direction fédérale sortante.

Les prétextes invoqués pour son licenciement sont fallacieux, la sanction envisagée, injustifiée autant que brutale.

Nous en concluons qu'il s'agit d'un règlement de compte politique consécutif à la grève exemplaire qu'ont menée les salariés du raffinage en France pour contrer la réforme des retraites que le gouvernement a mis en place pour le compte du MEDEF.

Cette nouvelle attaque vient s'ajouter aux violences policières qui ont été perpétrées contre les salariés et contre les citoyens en lutte pour préserver leurs droits. Elle s'ajoute aux réquisitions illégales d'octobre 2010 contre le droit de grève. Elle s'ajoute à la violence des annonces de fermeture des sites de Flandres, de Reichstett, destinées, à l'encontre de l'intérêt national, à satisfaire des actionnaires toujours plus avides.

La direction fédérale et ses syndicats, notamment ceux du secteur du raffinage qui viennent de démontrer leur capacité à mobiliser les salariés, sont particulièrement attentifs à la décision de la direction d'EXXONMOBIL.

Le Comité Exécutif Fédéral, réuni le 30 novembre 2010 à Montreuil, condamne cette politique de l'affrontement qui caractérise le patronat français. Le recours à la matraque, l'illégalité d'Etat, les procédés diffamatoires, le licenciement de militants syndicaux sont des méthodes dangereuses, employées dans des circonstances historiques précises, qui instaurent une politique aux conséquences imprévisibles.

La FNIC-CGT vous appelle à bien mesurer les conséquences de votre politique et vous informe qu'elle met et mettra tout en œuvre pour la défense de ses adhérents comme des salariés.

FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES CGT

Case 429 - 263, rue de Paris - 93514 Montreuil Cedex - ☎ 01.48.18.80.36 / Fax. 01.48.18.80.35
<http://www.fnic.cgt.fr> – boîte aux lettres (Email) : fnic@cgt.fr



● COLLOQUE SUR LES RISQUES INDUSTRIELS.

Ce colloque sur les risques industriels organisé par la FNIC CGT, se tiendra les 30 & 31 mars 2011 dans le patio de la CGT à Montreuil.

Cette initiative dépasse celle d'une simple journée d'études avec pour objectif de réunir 250 camarades de nos syndicats CGT de l'ensemble des sites industriels des divers branches composant la Fédération (*pétrole, chimie, caoutchouc, pharmacie, plasturgie...*).

En pleine année du procès en appel d'AZF, c'est un moment fort que nous attendons, de débats collectifs, d'échanges entre syndicats avec des institutionnels, des médecins, avocats, experts.

A la CGT, nous ne sous-estimons pas les risques industriels et ses conséquences sur la sécurité et la santé au travail des salariés, des populations et leurs impacts sur l'environnement.

La prévention des risques doit imprégner tout l'acte productif, être au cœur des décisions des industriels et, pour nous syndicalistes CGT, de nos revendications et exigences.

Il n'y a pas pour la CGT de fatalité, l'analyse des dernières catastrophes, accidents ou incidents, montrent indiscutablement une succession de manquements, de dysfonctionnements, de carences de maintenance, d'investissements, ou d'organisation du travail comme l'externalisation d'activités vers la sous-traitance, de la seule responsabilité des patrons et des actionnaires et de leurs choix.

Choix de privilégier la rentabilité, la profitabilité au détriment de la sécurité des personnes et des biens d'une industrie au service de la satisfaction des besoins économiques et sociaux.

Le durcissement des réglementations, des nouvelles normes, est qualifié de contraintes par les industriels et sert désormais trop souvent de nouveaux prétextes aux fermetures ou à un odieux chantage à l'emploi.

Ce colloque sur les risques industriels organisé par le collectif 2SPE de la Fédération doit nous permettre d'apporter les meilleures réponses CGT dans l'ensemble des institutions représentatives du personnel (CE ; CCE ; CHSCT).



Les thèmes

que nous proposons de mettre en débat lors de ce colloque s'articuleront autour des points suivants :

Le 30 mars 2011.

■ Le choix d'organisation du travail et l'exposition aux risques :

- ☞ Nouvelles formes d'organisation du travail (sous-traitance, précarité).
- ☞ Sous-traitance, un choix économique ou politique ?

■ L'évolution industrielle et la prise en compte des risques :

- ☞ Des lois du travail derrière les catastrophes.
- ☞ Risques industriels : Code du travail, Code de l'environnement, Code du commerce, quelles applications des textes ?

Le 31 mars 2011.

■ La santé au travail.

■ Accidents - Maladies professionnelles.

- ☞ Statut des salariés et santé, accidentabilité et exposition aux risques de la maladie évitable à la prévention, l'exemple de PACA (APCME)

■ Prévention des risques.

■ Rôle des pouvoirs publics.

■ L'importance de la communauté de travail.

- ☞ Actions et responsabilités des pouvoirs publics face aux risques industriels.
- ☞ La communauté de travail : son histoire, une notion toujours d'actualité ?

Colloque sur les risques industriels - 30 & 31 mars 2011 - Patio de la CGT - Montreuil



Syndicat de l'établissement

Adresse

Code postal

Ville

N° téléphone

E-mail

A retourner à la FNIC CGT Case 429 - 263 rue de Paris 93514 Montreuil Cedex / Tél. 0148188036 / Fax. 0148188035 / <http://www.fnic.cgt.fr> / E-mail : fnic@cgt.fr

● LA PLACE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LA BATAILLE DE CLASSES.

Les derniers événements concernant la bataille sur les retraites démontre que la lutte des classes a pris tous son sens au cours de ce conflit.

La position radicale du gouvernement sur un dossier éminemment politique a pris le pas sur la négociation et le dialogue social.

Le syndicalisme réformiste a pris d'un coup du plomb dans l'aile.

De la médecine douce qui consiste à faire une place de choix à la négociation collective où le consensus est roi, nous sommes passés à la brutalité, la répression sous toutes ses formes, quand patronat et gouvernement ont décidé de briser les résistances où il n'y a plus aucun compromis possible.

Pourquoi ce choix ?

C'est en quelque sorte un retour aux sources.

Pour exemple : en 1948, le gouvernement de l'époque est confronté à une situation sociale qui ne cesse de se dégrader : ras le bol des salariés, remise en cause du statut du mineur qui entraîna des grèves massives.

Ces grèves furent jugées insurrectionnelles par le gouvernement.

La fermeté et la répression envers les salariés ont dominé (*plusieurs syndicalistes y laissèrent leur vie*), le droit de grève fut bafoué au regard de la constitution qui le protégeait.

N'est ce pas ce qu'ont vécu nos camarades des raffineries face aux réquisitions imposées par le gouvernement au mépris de la loi ?

Pourtant, ces dernières décennies, les tenants du capital affirmaient haut et fort que la lutte des classes était un dogme dépassé, place à la négociation collective, le patronat devenant le champion de la politique contractuelle.

Il s'agit avant tout de canaliser le mouvement social pour les revendications, pour acheter et garantir la paix sociale contre la poussée révolutionnaire.

PLACE AU DIALOGUE SOCIAL ET À LA NÉGOCIATION DE SOMMET.

Ces dernières années ont ouvert des brèches considérables dans les garanties collectives. Combien d'accords ont été conclus dérogeant au droit du travail, repris par le législateur, ce qui revient à admettre que les "choses" sociales sont du domaine des partenaires sociaux.

En 1978, la CGC et le CNPF dans une déclaration commune donnaient une définition au syndicalisme "l'exercice du syndicalisme lorsqu'il s'inscrit dans l'optique d'une action concertée, privilégiant le dialogue et la participation au concept de lutte de classes, joue un rôle actif et positif dans l'entreprise."

Repris par le patronat et le gouvernement en 1988, notamment en utilisant les événements du Golfe pour lancer ce qu'ils appelaient la "modernisation négociée".

Le rôle respectif des organisations syndicales et patronales est ainsi défini :

- ☞ Pour les syndicats, il faut accepter de prendre en compte les données et les contraintes de production.
- ☞ Pour les employeurs, il faut accepter de discuter les implications sociales de leurs projets techniques.

En d'autres termes,

- Pour les premiers, accepter sans discussion les décisions patronales.
- Pour les organisations syndicales, accepter d'en discuter les conséquences.





Cette philosophie se retrouve dans les accords GPEC dans leur conception patronale.

Dans ce cadre, la loi doit-elle définir le cadre social minimum ou le contrat collectif entre les acteurs sociaux prévaut-il sur la loi ?

La négociation collective dans notre démarche revendicative.

Cet exposé démontre que la négociation collective a été dénaturée, le rôle que les luttes avaient réussi à lui donner a été inversé.

Quelques exemples :

L'obligation annuelle de négocier qui aurait pu la dynamiser, l'a, au contraire, banalisée, transformée en une réunion formelle, après que les salariés, faute de résultats tangibles, se soient désintéressés des conventions collectives.

Les travailleurs peuvent avoir l'impression qu'ils ont une convention collective copieuse, alors que finalement, ils ont une copie conforme de la loi.

Ou plus grave encore, les accords de branche dénaturent les textes législatifs en introduisant des ajouts restrictifs ou interprétatifs par rapport à la loi.

RECONQUÉRIR LES CCN ET LEURS CONTENUS.

Cela implique notamment de considérer que la négociation collective est un élément dans la bataille revendicative et pas une fin en soi.

La négociation collective n'est pas la recherche du compromis, mais un moyen pour avancer dans la satisfaction des revendications.

Dans ce cadre, la négociation collective porte sur le cahier de revendications portées par les organisations syndicales et non pas sur celles imposées par les patrons.

Le propos ne consiste pas à ouvrir des portes déjà ouvertes, car l'essentiel demeure, à savoir que les syndicats et les salariés sont des acteurs dans le processus de négociation.

Faute de quoi, notre participation aux réunions paritaires où nous représentons les travailleurs et où nous occupons les chaises pour nous y démener, si les intéressés (*syndicats et salariés*) ne sont pas dans le coup, si les avis et revendications de la CGT ne dépassent pas les murs des chambres patronales, en ce cas, on peut considérer que nous ne sommes pas loin de la pratique de la

chaise vide.

CHANGER LA DONNEE.

Les journées d'actions, considérables, au-delà de la question des retraites, ont mis en évidence l'accroissement des inégalités entre les revenus du travail et celui du travail d'où la mobilisation des salariés sur la question des retraites, mais aussi sur les questions d'emploi, de salaires, de conditions de travail.

Comment le gouvernement peut-il justifier auprès de l'opinion publique le sauvetage des banques à coup de milliards et expliquer qu'il n'y a pas d'autre issue que de passer par une réforme où les salariés actifs et retraités devront faire des efforts.

Son attitude intransigeante est la démonstration que le capitalisme est le produit de la lutte des classes pour satisfaire ses propres intérêts et ne souffre donc d'aucun compromis.

Le patronat porte la responsabilité de cette radicalisation sur les retraites, en opposant la diversité de la classe sociale (*ouvriers, cadres, petits entrepreneurs, certaines professions libérales, artistes*) et les fractions dominantes du capitalisme financier et de la technocratie d'Etat.

Forte de cette attitude, la CGT en soutenant la lutte des classes et l'union des salariés, contribuera par son action à libérer les salariés de la situation de dépendance économique et d'inégalité de leur situation face aux employeurs et sera à même de contribuer aux changements de société.

INVITATION

*Comment sortir l'industrie
du carcan des finances ?*

*Quels moyens
pour le développement
de l'emploi et de l'industrie ?*



*Journée d'étude
19 janvier 2011
siège de la CGT à Montreuil*

Bulletin d'inscription

«Comment sortir l'industrie du carcan des finances»

Nom.....

Prénom.....

Adresse postale professionnelle.....

.....

.....

Fonction.....

Tel prof.....

Portable.....

Courriel.....

Une participation aux frais de repas de 8 euros
sera demandée

Renvoyer à Jocelyne Boubert
Espace Syndicalisme et société
263, rue de Paris - 93514 Montreuil cedex
01.48.18.81.24
j.boubert@cgt.fr

**Toute inscription doit nous parvenir
avant le 7 janvier 2011.**

Dans la continuité des batailles menées notamment depuis le rassemblement de Villepinte en juin 2005 et conformément aux orientations du 49^{ème} congrès de la Cgt pour la reconquête de l'industrie, cette journée d'étude vise à faire le point sur la situation de l'industrie et les obstacles auxquels nous sommes confrontés pour mettre en place une véritable politique industrielle et gagner la bataille de l'emploi et le développement industriel. L'objectif est de réunir une centaine de camarades pour échanger, débattre, connaître et faire connaître les possibilités d'action et les expériences, et pour dégager des pistes d'action. La journée sera animée par Bernard Devert.

Programme

8h30 - Accueil des participants

9h15 - Pourquoi cette journée d'étude ?
Mohammed Oussedik, Secrétaire de la Cgt

9h30-10h45

**La crise et son impact sur l'industrie :
Chute de l'emploi industriel, perversité
des politiques patronales et gouvernementales,
la pression des marchés financiers
et des actionnaires**

Introduction Nasser Mansouri-Guilani
Echanges et discussion

10h45-11h - pause

11-12h30

**Quels financements pour l'emploi
et le développement industriel ?**

Propositions et démarche de la Cgt

- Le Fonds stratégique d'investissement (FSI) et les possibilités d'interventions syndicales
Jean-Christophe Le Duigou

- Quelle fiscalité et dépenses publiques ?
Michel Fontaine,
membre de la Commission exécutive confédérale

- Quels financements (pôle financier public, fonds régionaux, livret épargne-industrie, épargne salariale...) ?

Pierre-Yves Chanu, représentant de la Cgt
au Comité intersyndical de l'épargne salariale
Echanges et discussion

12h30-13h45 - Déjeuner

Un buffet est prévu avec une participation de 8€

14h-15h30

Possibilités d'action et expériences de luttes

- Quels droits d'intervention pour les salariés et leurs représentants ?

Philippe Martinez, secrétaire général
de la FTM-CGT

- Les salariés confrontés au problème de financement : le cas d'une entreprise

- Les régions et la bataille pour la reconquête de l'industrie : l'exemple de Rhône-Alpes
Christine Canale, comité Rhône-Alpes

15h30 - Premiers enseignements de cette journée pour animer la bataille ?

● LA DETTE PUBLIQUE.

Pourquoi est-il urgent de contrer la contre-révolution fiscale à l'œuvre ?

"Les caisses de l'Etat sont vides." Depuis des années, c'est le même refrain : nous dépensons trop et nous mangeons le pain de nos enfants.

En réalité, le thème de la dette publique a pour but de nous faire accepter une diminution des dépenses publiques, qui répond elle-même à l'objectif de diminution des impôts.

Plus exactement, les impôts payés par les entreprises et par les classes riches de la société, c'est-à-dire le capital.

On peut alors montrer que si la dette constitue bien un problème, ce problème n'est pas celui que l'on prétend. De sorte que ceux qui n'ont pas de mots assez durs pour la fustiger n'ont en réalité aucune intention de la supprimer.

Si l'État emprunte de l'argent, c'est pour pouvoir combler ses déficits budgétaires, c'est-à-dire la différence entre ses dépenses et ses recettes fiscales.

Ce déficit s'est élevé à 56 milliards d'euros en 2008 et à 100 milliards en 2009.

Ce déficit ne provient pas d'un excès de dépenses publiques mais de la politique de baisse des impôts.

Ce phénomène a été reconnu par Gilles Carrez, rapporteur UMP de la commission des Finances de l'Assemblée Nationale : "*l'accumulation de baisses d'impôt depuis 2000 semble avoir conduit à un accroissement du déficit structurel car, si le taux de prélèvements obligatoires apparaît en baisse tendancielle sur la décennie, le taux de dépenses publiques, en revanche, reste stable.*"

En clair, les dépenses sont constantes, les recettes diminuent.

S'il n'y avait pas eu toutes les baisses d'impôt effectuées depuis dix ans, les recettes de l'État auraient dû se monter en 2008 à 348 milliards d'euros, à comparer aux 265 milliards collectés en réalité.

Il manque donc chaque année au moins 83 milliards d'euros dans les caisses de l'État.

Cela concerne surtout l'impôt sur le revenu, payé par les plus riches, ainsi que l'impôt sur les sociétés : *crédit d'impôt recherche, taxation réduite des plus-values, taxe professionnelle*. Il faut y ajouter les droits de succession, le bouclier fiscal, la baisse de la TVA pour les restaurateurs.

Si la dette est bien un problème, ce n'est pas celui que l'on prétend.

Par Raphaël Thaller et Lilian Brissaud, économistes.

Qui ne paie pas ses impôts s'enrichit.

Chaque année, le déficit se reproduisant

au rythme des nouvelles baisses d'impôts, on entretient ainsi le mythe d'un État trop dépensier.

D'autant qu'il existe en France une certaine aversion populaire à l'égard de l'impôt, voie royale vers les privatisations et le démantèlement du service public.

En outre, la dette nourrit grassement la "*classe des créanciers de l'État*" que Marx déjà dénonçait.

Car, on n'emprunte qu'aux riches.

L'État se tourne vers ceux qui cherchent à prêter leur argent, c'est-à-dire à le placer : banques, assurances, ... **Ce qu'on appelle les marchés financiers.**

Il s'agit d'une fonction spécifique au capitalisme : le capital de prêt, générateur d'intérêts.

On aura compris que ces "investisseurs" à qui l'État s'adresse sont ceux qui bénéficient des allègements fiscaux !

Ce que l'État ne leur prend plus sous forme d'impôt, désormais il leur emprunte, avec remboursement du prêt.

"La dette n'est donc pas une affaire entre générations, mais c'est un règlement de comptes, à l'intérieur d'une même génération, entre créanciers et débiteurs."

Quand on prétend que ce seront "*nos enfants*" qui paieront "*nos dettes*", c'est un jugement unilatéral, car ce sont les enfants des créanciers qui se feront rembourser par les enfants des débiteurs.

Au remboursement de la dette s'ajoute le paiement des intérêts. Plus de 40 milliards d'euros sont ainsi versés chaque année aux créanciers de l'État.

C'est le deuxième poste du budget.

Les créanciers vont demander des intérêts les plus élevés possibles, quitte à propager l'idée que l'État est en faillite, comme on l'a vu en Grèce.

Plus le débiteur est réputé pauvre, plus le risque d'insolvabilité est important, plus les intérêts à payer sont élevés : **qui paie ses dettes s'appauvrit.**

La Grèce a dû payer des intérêts deux fois supérieurs à ceux de l'Allemagne.

Or, les créanciers justifient la hausse du taux d'intérêt par le prétendu risque qu'ils encourent.

Mais ils demandent aux États les plus riches, à l'Europe tout entière, au FMI, **de garantir les prêts afin précisément de supprimer tout risque !**

Il est enfin à noter que la dette publique s'internationalise : les sommes prêtées à l'État français par des créanciers étrangers sont égales aux sommes prêtées par des créanciers français à des États étrangers.

Les États conduisant tous la même politique fiscale,

cela fait croire que chaque État est prisonnier des marchés financiers et tributaire de la bonne appréciation des agences de notation.

En réalité, c'est l'inverse, ce sont les "investisseurs" à la recherche de bons placements lucratifs qui sont dépendants des choix politiques délibérés effectués par les États à leur profit.

La dette publique est trop rentable pour disparaître. Rentable économiquement, mais aussi politiquement, car elle fonde la baisse des impôts qui est un vrai programme politique à elle toute seule.

C'est bien une véritable contre-révolution fiscale qui s'opère.

La Déclaration des Droits de l'Homme et du citoyen stipule que l'impôt est "une contribution commune également répartie entre les citoyens en raison de leurs facultés."

Cet impôt là est en train de disparaître.

L'histoire ne se répète pas, dit-on. C'est faux.

Car si l'on veut mater cette contre-révolution fiscale et il en est encore temps, il faudra bien recommencer l'affaire à son commencement.

DÉBITEURS DE TOUS LES PAYS, UNISSEZ-VOUS.

Source : Alternatives Economiques Novembre 2010

